

# SKRIPSI

## **“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENGKALIS”.**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Serta Melengkapi Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim Riau



***DISUSUN OLEH :***

**SUKRIADI**  
**10571001902**

**JURUSAN MANAJEMEN S1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2009**

## **ABSTRAK**

### ***Analisis Pengembangan Karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu***

***Oleh : Sukriadi***

*Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu yang terletak di JL. Kelapapati tengah, No. 90 Bengkulu. Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui sejauh mana perkembangan karir pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan karir perawat.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu yang berjumlah 55 orang. Sedangkan dalam melakukan analisa data penulis menggunakan metode Regresi Linear Berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.*

*Nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan dan pelatihan (X1) ini adalah = 7,097, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Nilai  $t_{hitung}$  variabel prestasi kerja (X2) ini adalah = 2,370, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan (X3) ini adalah = 3,349, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (X4) ini adalah = 2,414, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap pengembangan karir.*

*Kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa factor yang menyebabkan tingginya tingkat pengembangan karir perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu adalah tingkat pendidikan dan pelatihan. Dengan persentase 40% jadi analisis pengembangan karir perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu di nilai cukup bagus.*

***Kata kunci : Pengembangan Karir, perawat***

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Perumusan Masalah.....	5
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
I.4 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
II.1 Pengembangan Karir.....	8
II.2 Pendidikan dan Pelatihan.....	24
II.3 Prestasi Kerja.....	29
II.4 Kemampuan.....	32
II.5 Motivasi.....	36
II.6 Hipotesis.....	40
II.7 Variabel Penelitian.....	40
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
III.1. Lokasi Penelitian.....	41
III.2. Populasi dan Sampel.....	40
III.3. Jenis dan Sumber Data.....	42
III.4. Teknik Pengumpulan Data.....	43

III.5. Uji Kualitas Data.....	43
III.6. Analisa Data.....	46

#### **BAB IV : GAMBARAN UMU PERUSAHAAN**

IV.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu.....	49
IV.2 Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu.....	50
IV.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkulu....	52

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

V.1 Hasil Penelitian.....	55
V.2 Uji Kualitas Data.....	75
V.3 Regresi Linear Berganda.....	80

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

VI.1 Kesimpulan.....	83
VI.2 Saran.....	85

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu lembaga baik itu dalam perkantoran, perusahaan, rumah sakit maupun organisasi untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai haruslah mempunyai dan memiliki sumber daya manusia yang mampu mengembangkan tugas pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai jenis pekerjaannya.

Berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran serta karyawan atau pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan atau pegawai tersebut mempunyai ketrampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya sangat memuaskan, karena pegawai tersebut sesuai dengan keahliannya.

Agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau pegawai berpotensi dan mempunyai keahlian, para manajer atau pemimpin harus mempunyai perhatian khusus terhadap peningkatan kinerja dari pegawai tersebut.

Dalam era keterbukaan dan globalisasi sekarang ini, terutama dalam memandang posisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam rumah sakit atau di perusahaan. Dewasa ini menganggap para SDM sebagai alat pencapaian target dan tujuan perusahaan semata mulai sudah ditingalkan, bahwa SDM adalah “asset perusahaan” yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Dimana sebuah wadah tempat pelayanan kepada masyarakat dibidang tertentu, dengan berkembangnya pelayanan yang dijalankan oleh perawat dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan pula peningkatan keterampilan dan keahlian perawatnya sebagai tugas dalam melayani masyarakat dalam hal tersebut.

Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut, sangat dibutuhkan perawat atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para menejer dan pimpinan dapat meningkatkan kualitas perawatnya dalam melakukan program pengembangan perawatnya dengan melakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilannya.

Para hakekatnya peranan pendidikan dan latihan ini sangat diperlukan selain meningkatkan mutu sumber daya perawat itu sendiri disamping itu juga sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat tersebut.

Pada Rumah Sakit Umum Daerah bengkalis dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan perawat yang diberikan kepada masyarakat, maka diperlukan tenaga perawat yang potensial untuk dapat menduduki suatu jabatan yang handal, maka perawat memerlukan keterampilan dan tanggung jawab yang besar.

Pada tabel 1.1 dibawah ini dapat dilihat jumlah perawat yang mengikuti pelatihan pada rumah sakit umum daerah bengkalis dalam rangka memenuhi tenaga kerja perawat yang profesional.

**Tabel I.1 : Perkebangan Jumlah Yang Telah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Serta Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Yang Revelan dan Menunjang Pengembangan Karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2005-2008.**

Tahun	Jumlah Perawat	Jenis Pendidikan Dan Pelatihan	Jumlah Peserta
2005	65	1. Pemasaran Dan Pelayanan	2
		2. Kemampuan Mengoperasikan Suatu Alat	3
		3. Accounting	3
		4. Dasar Pengobatan	4
2006	79	1. Kemampuan mengoperasikan Suatu Alat	3
		2. Pengukuran Obat-obatan	3
		3. Pengawasan Pengobatan	4
		4. Accounting	2
2007	98	1. Memahami Penanganan Suatu Penyakit	4
		2. Dasar Pengobatan	5
		3. Kemampuan mengoperasikan Suatu Alat	3
		4. Accounting	3
2008	122	1. Pengawasan Pengobatan	4
		2. Pengukuran Obat-obatan	6
		3. Dasar Pengobatan	7
		4. Memahami Penanganan Suatu Penyakit	7

*Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis*

Dari Tabel 1.1 ini terlihat bahwa dalam meningkatkan kebutuhan akan keahlian perawat dan pengembangan dari untuk meningkatkan karir perawat, maka pihak pimpinan rumah sakit umum daerah bengkalis baru melakukan

program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan latihan tersebut dilakukan secara pendataran dan penyuluhan yang diadakan oleh pimpinan. Dimaksud dengan pendataran yaitu suatu kegiatan yang dilakukan perawat untuk memperdalam ilmu administrasi, yang bertujuan untuk meningkatkan karir perawat secara utuh, sedangkan penyuluhan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan perawat dalam memahami tingkah laku masyarakat.

Untuk mengetahui jumlah perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel I.2 : Jumlah perawat dan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2005-2008**

<b>Tahun</b>	<b>Perawat</b>	<b>Jumlah pasien</b>	<b>Persentase (%)</b>
2005	65	29038	0,22
2006	79	12491	0,63
2007	98	20533	0,47
2008	122	19670	0,62

*Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis*

Dari tabel 1.2 diatas dapat kita ketahui bahwa setiap tahunnya jumlah perawat yang berkerja di Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2005 jumlah perawat 65 orang (0,22%), dan tahun 2006 jumlah perawat yaitu 79 orang (0,63%), sedangkan tahun 2007 jumlah perawat 98 orang (0,47%), tahun 2008 jumlah perawat sebanyak 122 orang (0,62%).

Dengan demikian perkembangan jumlah pasien tidak terlepas dari strategi pemasaran yang ditempuh oleh pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Dalam usaha pemasarannya pemilik Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis perlu memperhatikan keadaan konsumennya, dan perilaku konsumen sangat



berpengaruh dalam pengambilan keputusan untuk memberi suatu produk atau menggunakan jasa yang ditawarkan.

Pokok permasalahan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis adalah adanya pasien-pasien yang tidak puas dirawat pada Rumah Sakit tersebut, perusahaan juga menghadapi berbagai macam kendala seperti selera konsumen yang mengalami perubahan karena pengaruh perawatan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.

Akan tetapi hal ini perlu dipertahankan dan diterapkan secara tepat, sesuai dengan manajemen yang tepat pula. Karna apabila hal ini tidak berjalan dengan semestinya maka dapat menurunkan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan dan dapat menurunkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul :

**“ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENGKALIS ”.**

## **I.2 Perumusan Masalah**

Dalam uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalahnya adalah: **“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pengembangan karir perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis?”.**

### **I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui sejauh mana perkembangan karir pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengembangan karir perawat.

#### **2. Manfaat penelitian**

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dalam menerapkan kebijakan tentang pengembangan karir perawat.
- b. Dapat menambah pemahaman mengenai masalah pengembangan karir perawat bagi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.
- c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### **I.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi 6 bab pokok bahasan yaitu :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian pengembangan karir perawat, sifat pengembangan perawat, proses pengembangan perawat, faktor yang mempengaruhi pengembangan perawat dan hipotesa.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisa data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini dikemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas hasil dan pembahas masalah, yang terdiri analisa-analisa tentang pengembangan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada Bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran-saran yang diambil berdasarkan uraian bab-bab sebelumnya.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1 Pengembangan Karir**

##### **II.1.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (1999 : 218) Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Sedangkan pengertian karir secara logika diartikan sebagai kemajuan dalam bidang pekerjaan.

Menurut Handoko (1999: 54) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakukakannya. Didalam struktur perawat negeri, karir dibedakan atas karir struktur dan karir fungsional. Karir struktur ditujukan oleh posisi jenjang jabatan struktur, sedangkan karir fungsional ditunjukkan jenjang jabatan fungsional.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran. Hal inilah yang menyebabkan mengapa pembinaan karir bagi SDM sangat diperlukan demi kelangsungan

kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian dari pengembangan karir Menurut (Siagian 1999 : 110).

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu.
2. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin matang.
3. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan atau penambahan kemampuan seseorang pekerjaan.

Sedangkan menurut William dan Kait Davis (<http://www.mozila.com>) Pengembangan Karir adalah Alat penting bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap positif karyawan dalam bekerja dan mengembangkan kualitas karyawan yang lebih baik.

Agar karir dapat berkembang diperlukan perencanaan karir yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karir serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Perkembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Perkembangan karir sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

### **II.1.2 Jenis-jenis Pengembangan**

1. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatan.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan ditegaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

### **II.1.3 Pengembangan Karir Individu**

Menurut Rivai 1999 : 127) Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah :

- a. Prestasi Kerja
- b. Jaringan Kerja
- c. Pengunduruan diri
- d. Kesetiaan terhadap organisasi
- e. Mentors and sponsor
- f. Bawahan yang mempunyai peranan kunci
- g. Peluang untuk tumbuh
- h. Pengalaman internasional
- i. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM
- j. Peran Pimpinan dalam pengembangan karir
- k. Peran Umpan balik terhadap pengembangan karir

Dalam manajemen sumber daya manusia kegiatan yang tercakup didalamnya adalah mencakup masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan serta perlindungan sumber daya manusia.

Menurut Simamora (1999:3) pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah: Pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja dan juga menyakut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan perubahan yang mulus.

Hasil-hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir individu dan proses manajemen karir institusional (Simamora; 1999:504).

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan : bahwa

Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksa atas dua proses yaitu bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan perencanaan karirnya serta bagaimana organisasi tersebut merancang dan menerapkan program pengembangan karirnya.

Flippo (2000:271) mendefinisikan karir yaitu sebagai suatu rangkaian kerja terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman dan arti dalam hidup seseorang. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai dalam membina dan mengembangkan perjalanan karir perkerjaannya.

#### **II.1.4 Langkah-langkah Pengembangan Karir**

Sebagai mana yang telah dijelaskan diatas, bahwa sebuah organisasi atau perusahaan harus melakukan pengembangan SDM nya agar kinerja perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Agar proses pengembangan karir tersebut

dapat memberikan suatu yang sesuai dengan harapan yakni menjadikan SDM yang ada berkualitas tinggi, diperlukan langkah-langkah pengembangan SDM yang baik dan terarah.

Menurut (Siagian 1999 : 130) Langkah-langkah Pengembangan karir tersebut yaitu:

a. Sasaran

Setiap pengembangan yang dilakukan terlebih dahulu harus menerapkan sasaran yang akan dicapai. Apakah demi meningkatkan Technical Skill atau untuk Managerial Skill.

b. Kurikulum

Dalam proses pengembangan SDM, sebaiknya menggunakan kurikulum yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Kurikulum yang digunakan harus ditetapkan agar mendapat hasil yang optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pengembangan tersebut.

d. Peserta

Menentukan peserta yang pengembangan SDM, dalam penentuan ini perusahaan dapat menentukan syarat-syarat bagi calon peserta dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan SDM tersebut.



e. Pelatih

Menunjukkan pelatihan yang memenuhi persyaratan untuk mengajar materi di dalam pengembangan SDM tersebut sehingga sasaran pengembangan tersebut dapat tercapai.

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses pengembangan SDM tersebut sesuai jadwal yang dad. Dan pada akhirnya proses pengembangan tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana sasaran pengembangan tersebut tercapai.

### **II.1.5 Sifat Pengembangan Karir**

Menurut Filppo (1999 : 352) pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk yaitu: pengembangan pengetahuan (*knowledge*}, pengembangan keterampilan (*Skill*), dan pengembangan sikap (*Attitude*.

Adapun uraian dari ketiga bentuk pengembangan tersebut adalah:

a. Pengembangan pegawai bidang pengetahuan (*Knowledge*)

Bentuk pengembangan ini untuk meningkatkan analisa, abstraksi, logika, penarikan kesimpulan biasanya diarahkan kepada pegawai. Pegawai ini yang kemudian dibebani tugas untuk mengevakuasi setiap kegiatan organisasi baik secara keseluruhan maupun dengan landsan teori dengan metode penelitian yang disusun secara sistematis.

b. Pengembangan pegawai bidang keterampilan (*Skill*)

Merupakan latihan praktek kerja agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk dapat bekerja lebih efektif, efisien serta dapat menghindarkan serta mengurangi kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian sebuah organisasi yang bersangkutan.

c. Pengembangan pegawai bidang sikap (*Attitude*)

Untuk meningkatkan kemampuan manajemen dalam melakukan kepemimpinan, baik terhadap bawahan, terhadap pimpinan yang lebih tinggi maupun terhadap pihak ketiga seperti organisasi (kantor). Selain itu juga berguna untuk meningkatkan kemampuan *human relation* dan komunikasi terhadap atasan, sesama rekan setingkat maupun pihak luar yang sering berhubungan dengan organisasi/kantor/instansi tempat pegawai itu bekerja.

Menurut Hasibuan (2000: 158) staf dari pengembangan pegawai adalah :

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat bekerja lebih baik melalui pengembangan yang mencakup pendidikan dan latihan yang disesuaikan dengan posisi pegawai itu sendiri.

Misalnya apabila seorang pegawai mengikuti latihan tidak sesuai dengan posisinya (tugasnya) maka kemampuan pegawai tersebut tidak meningkat dalam menjalankan tugasnya, sedangkan apabila seorang pegawai mengikuti latihan sesuai dengan posisinya (tugasnya) maka kemampuan pegawai tersebut bertambah meningkat dalam menjalankan tugasnya.

### **II.1.6 Proses Pengembangan Karir**

Proses pengembangan pegawai mencakup pengembangan intelektual, latihan serta praktek dan pengembangan sikap. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pengembangan pegawai ini harus dilandasi oleh hal-hal yang mencakup masalah organisasi secara mendasar, sasaran organisasi, pengklasifikasi tugas, departemenisasi, perencanaan personalia, penyusunan satuan tugas kerja, persyaratan jabatan, serta uraian tugas pegawai.

Ruang lingkup pelaksanaan pengembangan pegawai tersebut harus disesuaikan dengan prioritas penyelesaian masalah, perubahan sistem, pengembangan organisasi dan pengembangan karir.

Menurut Hasibuan (1999: 160) tahap-tahap dari pengembangan pegawai itu adalah sebagai berikut :

- a. Penentuan Kebutuhan (pengetahuan, keterampilan)
- b. Penentuan Sasaran.
- c. Penentuan Sumber daya.
- d. pemilihan program
- e. Evaluasi Pendidikan.
- f. Tindak lanjut.

### **II.1.7 Metode Pengembangan Karir**

Metode pengembangan terdiri atas :

1. Metode Latihan Training

Menurut Andrew F.Sikula (1999: 42) Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor diantaranya : yakni biaya, jumlah peserta. Metode-metode Latihan Menurutny adalah:

- a. *On the Job*, yaitu para peserta langsung berkerja ditempat untuk belajar dan mandiri suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.
- b. *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan.
- c. *Demonstration and Example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagai mana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan.

## 2. Metode pendidikan (Educational Method)

Metode pendidikan Menurut Andrew F. Sikula (1999: 42) adalah sebagai berikut :

- a. *Training Method*, merupakan metode latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. seperti rapat, studi kasus, ceramah dan role playing.
- b. *Under Study* adalah tehnik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- c. *Job Rotation and progresstion* adalah tehnik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian dan percakapannya pada setiap pekerjaan.
- d. *Coaching and Counseling* adalah dua metode pendidikan dengan atasan mengajar keahlian dan ketrampilan kerja pada bawahannya.

- e. *Junior Board of executive or multiple management*, merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.
- f. *Committec Assignment* yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan sesuatu masalah kepada pimpinan.
- g. *Busines games* adalah pengembangan yang dilaksanakan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.
- h. *Sensivity training* dimaksudkan membantu karyawan agar mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam serta mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.
- i. *Other Development Methot* metode ini bertujuan untuk pendidikan terhadap manajer. Dalam penerapan ataupun pelaksanaan pemeliharaan di organisasi/kantor terhadap dua masalah pokok harus diperhatikan yaitu masalah teknis dan masalah ekonomis. Jika masalah ekonomis yang menyakut bagai mana penerapan biaya-biaya pemilihan yang tepat maka masalah teknis akan membahas kesiapan sumber daya manusia di bagian pemeliharaan itu sendiri serta ketrampilan dan keahlian yang dimiliki.

Menurut Ranupandojo (1999: 77) Pengertian pendidikan yaitu :

Pendidikan dan latihan merupakan sarana bagi pegawai untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap-sikap yang

dibutuhkan organisasi. Dengan demikian pendidikan dan latihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisasi agar pegawai dapat mempelajari pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran organisasi dapat terlaksana sesuai dengan ketetapan.

Menurut Proctor dan Thorton seperti yang di uraikan oleh Menulang (1999: 83) yaitu manfaat pendidikan dan latihan baik itu organisasi maupun pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan rasa kepuasan pegawai.
- b. Pengurangan pemborosan.
- c. Mengurangi ketidak hadiran
- d. Meningkatkan tingkat penghasilan.
- e. Mengurangi biaya lembur
- f. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin
- g. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- h. Mengurangi tingkat kecelakaan
- i. Memperbaiki komunikasi
- j. Meningkatkan pengetahuan

Menurut Nitisemeto (1999: 88) Mengatakan bahwa tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dengan adanya pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut:

- a. Perkerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan mesin di harapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan kerja di harapkan lebih kecil
- e. Tangung jawab hendaklah besar
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- g. Kelangsungan organisasi di harapkan lebih terjamin

Menurut manulang (1999:91) Sebelum melaksanakan pendidikan dan latihan, perlu diadakan perencanaan pendidikan dan latihan dalam rangka :

- a. Penetapan tujuan pendidikan.
- b. Penetapan subjek pendidikan dan latihan yang meliputi :
  - 1). Memenuhi dan memotivasi pegawai
  - 2). Komunikasi yang efektif
  - 3). Pengambilan keputusan
  - 4). Orientasi bagi pegawai baru
  - 5). Memelihara kedisiplinan pegawai
- c. Lokasi pendidikan dan latihan
- d. Penetapan jadwal pendidikan dan latihan
- e. Jumlah peserta
- f. Instruktur

Menurut Handoko (2000: 109) dalam pemberian pendidikan dan latihan dibutuhkan suatu standar pelaksanaan agar pencapaian sasaran dapat dilakukan dengan benar yaitu :

#### 1. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan se banyak keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan atau mengubah sikap. Program hendaknya dapat memenuhi kebutuhan organisasi.

#### 2. Prinsip-prinsip belajar

Ada beberapa prinsip yang ada digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para pegawai. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan, pengulangan dan pemindahan serta memberikan umpan mengenai kemajuan para peserta latihan.

Siagian (1999: 145) mengemukakan pendidikan adalah seluruh proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari

seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sebaliknya latihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik-tehnik dan metode-metode yang ada dalam proses pendidikan tersebut.

Sedangkan pengembangan menurut Tulus (1999:88) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang bagi pegawai manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistematis.

Adapun tujuan manfaat pendidikan dan latihan yang dikemukakan oleh Sikula (1999: 92) adalah :

a. Produktivitas

Kegiatan pendidikan dan latihan tidak hanya bermamfaat bagi karyawan baru melainkan juga bagi karyawan yang sudah lama berkerja,hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang artinya juga meningkatkan produktivitaskerja pegawai.

b. Kualitas

Pendidikan dan latihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan output yang lebih tinggi kualitasnya, pegawai yang dilatih akan lebih baik cara kerjanya sehingga mengurangi kesalahan kerjanya.

c. Perencanaan Sumberdaya Manusia

Pendidikan dan latihan kerja yang baik dapat menolong perubahan dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas.

d. Kompensasi tidak langsung



Program pendidikan dan latihan ditujukan untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja yang dapat menambah pendapatan mereka.

e. Kesehatan dan keselamatan

Kesehatan mental dan kesehatan fisik karyawan sering di hubungkan dengan pendidikan dan latihan yang tepat dapat membantu mencegah kecelakaan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

### **II.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu (Hasibuan , 2001 : 58) :

1. Pendidikan dan Pelatihan
2. Prestasi kerja
3. Kemampuan kerja (*Ability*)
4. Motivasi (*Motivation*).

### **II.1.9 Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Menurut (Rivai 1999 : 117) Selain itu pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memoerbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan

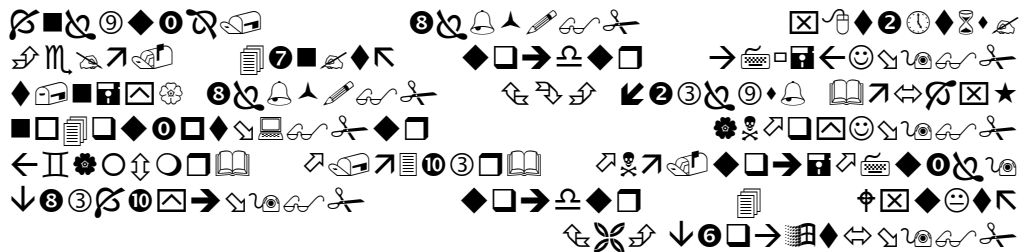
pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan pelayanan organisasi.

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan Efisiensi
3. Mengurangi kerusakan
4. Mengurangi kecelakaan
5. Meningkatkan pelayanan
6. Meningkatkan moral
7. Meningkatkan karir

### II.1.10 Pengembangan Karir dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya terus berusaha dan berjuang, dan mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki.

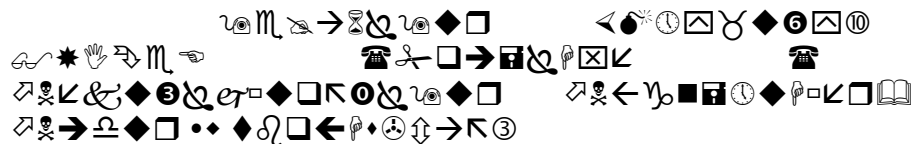
Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2:



Artinya:

*Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun, (Al-Mulk, 1-2)*

Demikian pula derajat dan kedudukan manusia diharapkan allah adalah menurut amal yang diperbuatnya. Firman allah SWT dalam surat Al-ahqaaf ayat 19.



Artinya:

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan ekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Selama orang itu tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama islam, maka ia berada dalam keadaan rugi, kesesatan dan kesengsaraan. allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya, akan sesuai dan seimbang dengan ada yang dikerjakan dan diamalkannya.

#### **II.1.11 Indikator Pengembangan Karir**

Adapun yang menjadi indikator-indikator pengembangan karir adalah :

1. Pendidikan dan latihan
2. Meningkatkan prestasi kerja
3. Kemampuan
4. Motivasi

## **II.2 Pendidikan dan Latihan**

### **II.2.1 Pengertian Pendidikan dan Latihan**

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan, baik untuk karyawan baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan. Pengembangan karyawan ini maka penting manfaatnya karena tuntutan dari pekerjaan atau jabatan sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenisnya.

Setiap personal perusahaan dituntut agar dapat berkerja secara efektif, efesien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing yng ada pada perusahaan akan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan baik untuk tujuan non karier maupun karier maupun karir bagi para karyawan melalui pendidikan dan latihan.

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berikut ini uraian pendapat beberapa ahli tentang pengertian pendidikan dan latihan :

- 1) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Latihan adalah proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik – teknik dan metode – metode (Siagian,2002:145).

- 2) Pendidikan dan latihan adalah pendidikan yang berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instalasi atau organisasi dan lebih menekankan kepada pengembangan kemampuan umum, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu dan lebih menekan pada tugas yang harus dilaksanakan (Notoatmodjo,2003:28).
- 3) Menurut Ranupandojo (2000:77) pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan, sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas.

Program pelatihan ditunjukan untuk mempertahankan penampilan pekerjaan yang berlangsung saat ini, sedangkan program pengembangan pengembangan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan di masa yang akan datang. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman atas keseluruhan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu.

- 2) Pendidikan lebih menekan pada pengetahuan yang bersifat teoritis sedangkan pelatihan bersifat praktis.
- 3) Pendidikan lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan sedangkan pelatihan lebih menekan pada peningkatan keterampilan.

Secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pengembangan karyawan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pada karyawannya didalam melaksanakan pekerjaannya, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

## **II.2.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Latihan**

Dengan dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan, maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan lebih efisien karena dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan perusahaan.

Tujuan pendidikan dan latihan adalah sebagai berikut (Manulang,2004:80):

- 1) Agar masing – masing pegikut latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien dan efektif.
- 2) Agar pengawas menjadi lebih sedikit.
- 3) Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang.

- 4) Untuk menstabilkan karyawan, mengurangi *tum over*.

Agar tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan (Handoko,1999:103) :

- 1) Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- 2) Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan.

Sasaran yang diharapkan dengan adanya pendidikan adalah sebagai berikut (Nitisemito,1999:88):

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan saran dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah :

- 1) Agar pelaksanaan dapat dilaksanakan secara lebih mudah dan efisien.
- 2) Dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan guna pengembangan karyawan itu sendiri.
- 3) Dapat memperkecil tingkat kesalahan dan tingkat kecelakaan.

- 4) Dapat mengurangi tingkat absensi dan labour over karyawan
- 5) Kinerja perusahaan diharapkan agar dapat lebih berkembang secara lebih baik

### **II.2.3 Indikator Pendidikan dan Latihan**

Adapun yang menjadi indikator-indikator dari pendidikan dan latihan adalah :

1. Mengembangkan kemampuan dan kreativitas
2. Meningkatkan kinerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Bekerja lebih efisien dan efektif
5. Dapat bekerjasama dengan baik

## **II.3 Prestasi Kerja**

### **II.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.( Hasibuan, 2005:95)

Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan, serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personalia. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang prestasinya tinggi di sebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level nya tidak menvapai standar di katakan tidak



produktif. Selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa teori tentang prestasi kerja karyawan.

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil pekerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Penilain prestasi kerja bagi karyawan berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karir karyawan. Sedangkan bagi perusahaan penting peranannya dalam mengambil keputusan, identifikasi keputusan, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen,seleksi, penempatan, promosi, dan berbagai aspek lainnya.

Dasar- dasar penilaian penentuan prestasi kerja, yaitu:

1. tanggung jawab
2. kedisiplinan
3. kejujuran dan loyalitas
4. kerjasama
5. kepemimpinan
6. senioritas ( Barthos,2001:121 )

Sistem penilaian terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut

mempunyai produktivitas kerja terhadap perusahaan. Dengan adanya system atau metode yang jelas maka

secara tidak langsung dapat mempermudah perusahaan tersebut untuk melakukan penilaian pada karyawannya. Untuk mendapatkan penghargaan dan pelakuan yang adil dari pimpinan perusahaan maka diperlukan system atau metode penilaian kerja karyawan.

Bagi perusahaan, hasil penelitian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan beberapa hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan, pelatihan, seleksi, penempatan, promosi, system sebagai imbalan dan sebagai aspek lain dari keseluruhannya aspek manajemen sumberdaya manusia produktif.

### **II.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik antara lain (Handoko, 1999: 43) :

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan latihan
3. Lingkungan kerja

### **II.3.3 Indikator Prestasi Kerja**

Adapun yang menjadi indikator-indikator dari prestasi kerja adalah :

1. Pengalaman kerja
2. Pemberian kompensasi

3. Program pendidikan dan latihan
4. Keadaan lingkungan kerja
5. Meningkatkan produktivitas

## **II.4 Kemampuan**

### **II.4.1 Pengertian Kemampuan**

Kemampuan (*Ability*) secara psikologis, kemampuan *ability* pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the rige place, the rige man on the rige job*).

Kemampuan menunjukkan potensi seorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan kerjanya.

Kemampuan juga dapat diartikan sebagai kecakapan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja yang harus dikembangkan. Bahwa dalam konsep kemampuan mengandung arti potensi daya dan kekuatan mental yang dimiliki dan harus dikembangkan seseorang atau tenaga kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Seperti yang dikemukakan oleh Siagian bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang tinggi dalam

melaksanakan tugas kewajiban seseorang merupakan modal yang amat tinggi nilainya berarti tingkat kemampuan seseorang dapat dilihat dari pengetahuan dan kemampuan yang ada pada diri seseorang, dengan mengetahui kemampuan dan keterampilan akan diperhatikan apakah seseorang mampu atau tidak untuk melaksanakan pekerjaannya, modal pengetahuan dan keterampilan biasanya dimiliki oleh seseorang yang berpendidikan.

Kecakapan (kemampuan) individu dapat dibagi kedalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata (*actual ability*) yaitu kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achivement* atau prestasi), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Misalkan, setelah selesai mengikuti proses perkuliahan (kegiatan tatap muka di kelas), pada akhir perkuliahan mahasiswa diuji oleh dosen tentang materi yang disampaikannya (tes formatif). Ketika mahasiswa mampu menjawab dengan baik tentang pertanyaan dosen, maka kemampuan tersebut merupakan atau kecakapan nyata (*achievement*). Sedangkan kecakapan potensial merupakan aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu ada yang diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*) (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/25/kemampuan-individu>).

Kemampuan tenaga kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (pengindraan) dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat (Matindas: 2002:57).

Kemampuan dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan memilih karyawan yang mempunyai skill, tapi hal ini tak selalu menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensia yang baik pula ( Hendri, 2007:9).

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Ibrahim, 2000:1).

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa (Kartono, 2002:31).

Kemampuan (*skill*) sikap pekerjaan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan :

- a. Kemampuan seseorang karyawan atau pekerja
- b. Prestasi kerja yang pernah dimiliki
- c. Pengalaman kerja yang cukup memadai
- d. Kesanggupan untuk menjalankan tugas yang diembankan
- e. Memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan

Kemampuan tenaga kerja dalam mengoperasikan peralatan menjadi faktor dominant yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia itu sendiri maupun peralatan yang dipakai pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir

jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang (Handoko, 2000:156).

#### **II.4.2 Cara-cara Meningkatkan Kemampuan**

Pembahasan mengenai pengembangan pegawai yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mendapatkan pegawai yang bermutu, cakep, dan kompeten sehubungan dengan hal tersebut, maka pengembangan pegawai juga tidak lepas dari unsur manusianya, oleh sebab itu yang perlu di perhatikan adalah sikap pegawai terhadap pekerjaanya.

Pelatihan dan pengembangan dalam praktek sehari-hari sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, baik perusahaan swasta atau pun pemerintah yang bertujuan untuk mengembangkan para pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan, diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat dengan kemampuan kerja para pegawai yang meningkat diharapkan pula prestasi kerjanya meningkat pula.

#### **II.4.3 Indikator Kemampuan**

Adapun indikator dari kemampuan adalah :

1. Pendidikan
2. Kecakapan
3. Keterampilan
4. Kesanggupan
5. Kualitas

## **II.5 Motivasi**

### **II.5.1 Pengertian Motivasi**

Masalah yang sering dihadapi oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya adalah mengapa karyawan A lebih rajin atau lebih baik kerjanya dibandingkan karyawan B, hal ini merupakan pertanyaan seorang pemimpin yang ingin sukses dalam memimpin. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi manajer harus memotivasi orang yang bekerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan memotivasi bawahannya dapat meningkatkan semangat dan gairah kerjanya dapat ditingkatkan sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Disamping faktor diatas perbedaan yang terjadi antar karyawan dalam bekerja bisa didorong dengan keinginan atau motivasi tertentu. Keaneka ragaman tingkah laku karyawan ini berhubungan erat dengan kebutuhan dan tujuan karena kebutuhan adapat dipandang sebagai pembangkit, pembangkit, dan penggerak motivasi, artinya apabila ada kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi maka karyawan tersebut lebih peka terhadap usaha motivasi dari pemimpinnya.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi mendorong kegiatan dan menyalurkan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi adalah filsafat atau pandangan hidup yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan (Handoko, 2003: 269).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yng menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001: 143).

Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Winardi, 2003:73).

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2006:94).

Oleh sebab itu ada beberapa alasan perlunya pimpinan dalam memberikan motivasi kepada bawahan antara lain yaitu:

1. Karena pimpinan membagi-bagi pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena adanya bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya (Hasibuan, 2005:93).

Motivasi mencakup dua pengertian, yaitu :

1. Suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh para manajer,
2. Suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkannya berperilaku demikian, terutama dalam suatu lingkungan pekerjaan (Kadarman, 2001:137).



Dalam menerapkan motivasi kepada karyawan tentu tidak lepas metode yang digunakan sehingga dapat mempermudah pelaksanaan dilapangan, ada pun metode motivasi diantaranya adalah:

1. Metode tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan system insentif yaitu memberikan insentif materi kepada karyawan yang berprestasi baik, semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk meningkatkan insentif (uang dan barang)saja.
2. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah berkerja meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.
3. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau keinginan akan kepuasan ssaja, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik (Hasibuan,2005:100-101).

Selain diatas tentu harus disesuaikan dengan jenis-jenis motivasi yang akan dilaksanakan kepada karyawan, adapun jenis motivasi itu sendiri adalah:

1. Motivasi primer adalah motivasi yang didasari oleh motif-motif dasar. Motif dasar umumnya berasal dari segi biologis atau jasmani manusia.

Manusia adalah makhluk jasmani sehingga prilakunya terpengaruh oleh insting atau kebutuhan jasmaninya.

2. Motivasi skunder adalah motivasi yang dipelajari. Hal ini berbeda dengan motivasi primer. Sebagai ilustrasi, orang lapar akan tertarik pada makanan tanpa belajar. Untuk memperoleh makanan tersebut orang tersebut harus bekerja terlebih dahulu (Dimayanti dan Mudjiono, 2002:86-88).

### **II.5.2 Indikator Motivasi**

Adapun yang menjadi indikator motivasi adalah :

1. Meningkatkan prestasi dan semangat kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kreativitas
4. Pekerjaan lebih efektif
5. Menimbulkan inspirasi

### **II.6 Hipotesis**

Dengan memperhatikan permasalahan yang dihadapi perusahaan dan didukung oleh landasan teoritis, maka penulis mengemukakan hipotesis :

**“Diduga bahwa Metode pendidikan dan pelatihan, Jenis pekerjaan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Di daerah Bengkalis”.**

## **II.7 Variabel Penelitian**

Adapun variabel yang digunakan penelitian adalah :

1. Pengembangan karir (Y)
2. Pendidikan dan latihan (X1)
3. Prestasi kerja (X2)
4. Kemampuan (X3)
5. Motivasi (X4)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu yang terletak di Jl. Kelapapati tengah, No. 90 Bengkulu.

#### **III.2. Populasi dan Sampel**

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu.

Mengingat waktu dan biaya yang cukup besar dalam mengambil data dari responden yang cukup besar populasinya. Untuk menentukan sampel, maka penulis menerapkan teori *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Besar populasi, yang diambil pada tahun 2008 sebesar 122

E = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) sebesar 10%. (Umar, 2007 : 78).

$$n = \frac{122}{1 + 122(0,1^2)}$$

$$n = \frac{122}{2,22}$$

$$= 54,95 = 55$$

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan sebesar 55 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah bengkalis.

Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Aksidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data.

### **III.3. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan pada penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh bersumber langsung dari penelitian dilapangan dimana penelitian dilakukan yaitu berupa data tanggapan dan pendapatan responden terhadap variable penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh rumah sakit umum daerah bengkalis, seperti jumlah pasien dan data jumlah tenaga perawat.

### **III.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang benar dan relevan dengan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data adalah :

1. Angket (kuesioner), yaitu mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada tenaga perawat yang terpilih menjadi sampel dari penelitian ini.
2. Wawancara (Interview), yakni secara langsung mengadakan tanya jawab dengan perawat mengenai pengembangan karir.

### **III.5. Uji Kualitas Data**

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### **1. Uji validitas**

Berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Umar, 2008: 54)

#### **2. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas dilakukan di dalam suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, penguji ini menggunakan metode *alpha*.

#### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. (Umar, 2008:79)

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbatas dari adanya gejala *Autokorelasi*, *Multikolineritas* dan gejala *Heterokedasitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

##### a. Multikolineritas

*Multikolineritas* adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus terbatas dari *Multikolineritas* untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolineritas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance And Variance Inflation Factor (VIF)*

Formulasi Multikolineritas :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi, bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar, untuk itu bila VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak dapat *Multikolineritas*.

##### b. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik

adalah regresi yang bebas dari *Autolorelasi*. Pengujian ini dilakukan dengan Durbin - Watson (tabel D-W) dalam pengambilan keputusannya adalah :

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{T-1} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{T-1} e_t^2}$$

Dimana:

$e_1$  = kesalahan dari gangguan dari sampel

$e_t - 1$  = kesalahan gangguan dari sampel atau periode sebelumnya.

Ketentuan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi negatif

#### c. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadi *Heterokedastisitas*.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) Yang telah *distanzarzed*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi *heterokedastisitas*.



2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dan hasil yang akan disajikan pada bab pembahasan.

### **III..6. Analisa Data**

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006: 296).

Hubungan antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :        Y = Pengembangan karir

                  a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Pendidikan dan Pelatihan

$X_2$  = Prestasi kerja

$X_3$  = Kemampuan kerja

$X_4$  = Motivasi Kerja

                  e = Sistem Error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apabila F hitung  $>$  F tabel maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap minat konsumen sebagai variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T yaitu dengan cara membandingkan T hitung dengan T tabel pada tingkat signifikan 0,05. jika T hitung  $>$  T tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Oleh karena data yang didapat dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala *likert*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Sangat setuju (ST) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Netral (N) diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk pertanyaan yang negatif (-) penilai N dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternative jawaban sangat setuju diberi nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju nilai 5.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis**

RSUD Bengkalis adalah rumah sakit yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Bengkalis yang dibangun pada tahun 2004 yang terletak di JL. Kelapapati Tengah No.90 Bengkalis dengan luas bangunan  $\pm 15.000\text{m}^2$  dan dengan luas tanah  $\pm 5$  ha. Sesuai PERDA Kabupaten Bengkalis No 17 Tahun 2004 terjadi perubahan status Rumah Sakit Umum menjadi Perusahaan Daerah Rumah Sakit Bengkalis (PT. Bengkalis Grand Hospital). Kemudian sesuai peraturan Bupati Bengkalis No 10 tahun 2006 Perusahaan Daerah Rumah Sakit Bengkalis kembali menjadi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bengkalis yang terhitung sejak tanggal 20 oktober 2006. RSUD Bengkalis Grand Hospital adalah rumah sakit tipe B.

Berdasarkan peraturan Bupati Bengkalis No 10 tahun 2006 tersebut, RSUD Bengkalis Grand Hospital merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dengan sebutan direktur yang bernama dr. Abdul Muthalib Rambe. Sp.A yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. RSUD Bengkalis Grand Hospital mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi jasa dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, RSUD Kab. Bengkalis mempunyai Visi dan Misi yang diembannya, yaitu :

### 1. VISI

Adapun Visi yang dibawa atau diemban oleh RSUD Kab. Bengkalis adalah “ MENJADI RUMAH SAKIT PEMERINTAH TERUNGGUL DI PROVINSI RIAU”.

### 2. MISI

- a. Menyelenggarakan pelayanan prima.
- b. Mengembangkan sarana dan prasarana.
- a. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan sesuai prestasi kerja dan kesempatan pengembangan pendidikan dan pelatihan.
- b. Meningkatkan profesionalisme untuk menunjang kemajuan Rumah Sakit.

### 3. MOTTO

Adapun Motto RSUD Kab. Bengkalis untuk sebagai motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan pelayanan yang prima adalah “Meningkatkan Pelayanan, Kesejahteraan Karyawan”.

## **IV.2 Sarana Dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis**

### 1. Lokasi Rumah Sakit

Lokasi RSUD Kab. Bengkalis terletak di JL. Kelapapati Tengah No. 90 Bengkalis dengan luas lahan bangunan  $\pm$  5 ha. Lokasi RSUD Kab. Bengkalis ini sangat strategis, yaitu terletak di tengah-tengah pulau

Bengkalis yang mudah untuk dicapai dari setiap penjuru pulau Bengkalis.  
dan juga lokasinya tidak jauh dari Kota Bengkalis.

## 2. Fasilitas Rumah Sakit

Adapun fasilitas yang di tawarkan oleh RSUD Kab. Bengkalis kepada masyarakat adalah sebagai berikut :

1. Unit Rawat Jalan
2. Unit Rawat Inap
3. Unit Gawat Darurat (UGD)
4. 11 Pelayanan Spesialis
  - Spesialis Bedah Umum
  - Spesialis Mata
  - Spesialis Kulit dan Kelamin
  - Spesialis Patologi Klinik
  - Spesialis Anak
  - Spesialis Akupunktur
  - Spesialis Syaraf
  - Spesialis Gizi
  - Spesialis Paru dan Pernapasan
  - Spesialis Radiologi
  - Spesialis THT
5. Fisioterapi
6. Apotik
7. Kantin

8. Mushalla

9. Dll.

#### **IV.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis**

Susunan organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Bengkalis adalah terdiri sebagai berikut :

- a. Direktur ; Yaitu sebagai ketua RSUD Kab. Bengkalis yang di pegang oleh  
Dr. Abdul Mutholib Rambe, SpA yang sekaligus sebagai wakil  
direktur pelayanan.
- b. Satuan Pengawas Intern.
- c. Komite Medik, terdiri dari :
  - Staf Medik Fungsional
- d. Komite Keperawatan
- e. Wakil Direktur Pelayanan, yang terdiri :
  1. Bidang Pelayanan, yang terdiri dari :
    - Seksi Pengendalian Mutu Pelayanan
    - Seksi Pengembangan Pelayanan Sarana Medis
  2. Bidang Keperawatan, yang terdiri dari :
    - Seksi Asuhan dan Profesi Keperawatan
    - Seksi Sarana Keperawatan
  3. Instalasi Rawat Jalan
  4. Instalasi Rawat Inap

5. Instalasi Gawat Darurat
6. Instalasi Bedah, terdiri dari :
  - Kelompok Jabatan Fungsional
7. Instalasi Laboratorium
8. Instalasi Radiologi
9. Instalasi Gizi
10. Instalasi Farmasi
- f. Wakil Direktur Umum dan Keuangan, terdiri dari :
  1. Bagian Tata Usaha, yang terdiri dari :
    - Sub Bagian Administrasi Kepegawaian
    - Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan
  2. Bagian Bina Program dan Rekam Medik, yang terdiri dari :
    - Sub Bagian Program dan Pelaporan
    - Sub Bagian Rekam Medik
  3. Bagian Keuangan, yang terdiri dari :
    - Sub Bagian Penyusunan Anggaran
    - Sub Bagian Pembukuan
  4. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPSRS)
  5. Instalasi Pemeliharaan Kebersihan dan Sanitasi Rumah Sakit
  6. Kelompok Jabatan Fungsional

menganalisis seberapa besar pengaruh pelayanan dalam meningkatkan kepuasan pasien rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### V.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan analisis hasil penelitian dalam pembahasan mengenai Analisis Pengembangan Karir Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Adapun variabel yang diteliti adalah pengembangan karir (Y) sebagai variabel Dependent dan pendidikan dan latihan ( $X_1$ ), prestasi kerja ( $X_2$ ), kemampuan ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ) sebagai variabel Independent.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau kuisioner kepada 55 pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Selanjutnya data ditabulasikan untuk dianalisis secara *regresi linier* berganda.

##### V.1.1 Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	23	41,81%
2	Perempuan	32	58,18%
	Jumlah	55	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin dari para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis diketahui sebanyak 23 orang dengan persentase 41,81% yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 32 orang atau 58,18% berjenis kelamin perempuan.

## 2. Umur

Untuk melihat dari segi tingkat umur para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel V.1.2 : Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Tingkat Umur	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	20 s/d 30 tahun	26	47,27%
2	31 s/ d 40 tahun	13	23,63%
3	41 s/d 50 tahun	11	20%
	Jumlah	55	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari data diatas dapat menunjukkan responden pada umumnya berusia antara 20-30 sebanyak 26 orang, 31-40 sebanyak 13 orang, dan 41-50 sebanyak 11 orang .

## 3. Status

Untuk melihat dari segi status para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel V.1.3 : Responden Berdasar Kan Status**

No	Tingkat Status	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase
1	Kawin	22	40%
2	Tidak Kawin	33	60%
	Jumlah	55	100 %

*Sumber : data olahan*

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat status para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis diketahui tingkat status tidak kawin sebanyak 33 orang dengan persentase 60 % yang lebih dominan.

### **V.1.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden**

#### **1. Pengembangan Karir (Y)**

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang setiap organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran. Hal inilah yang menyebabkan mengapa pembinaan karir bagi SDM sangat diperlukan demi kelangsungan kinerja perusahaan tersebut. Dibawah ini akan disajikan pendapat para pegawai pada Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yang berjumlah 55 orang pegawai atau responden mengenai tanggapan tentang pengembangan karir.

**Tabel V.1.6 : Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir sesuai dengan aturan yang berlaku.**

Pernyataan	Jawaban	JML
------------	---------	-----

	SS	S	CS	TS	STS	
Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.	4	8	30	12	1	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>14,54</b>	<b>54,54</b>	<b>21,81</b>	<b>1,81</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 1 variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 54,54% responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.

**Tabel V.1.7 : Tanggapan Responden Tentang pengembangan karir dapat meningkatkan pekerjaan yang baik.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Apakah pengembangan karir saya dapat meningkatkan pekerjaan yang baik.	3	34	15	3	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>5,45</b>	<b>61,81</b>	<b>27,27</b>	<b>5,45</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 2 variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 61,81% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan Apakah pengembangan karir saya dapat meningkatkan pekerjaan yang baik.

**Tabel V.1.8 : Tanggapan Responden Tentang prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan pengembangan karir.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik.	10	32	7	6	0	55
<b>Persentase</b>	<b>18,18</b>	<b>58,18</b>	<b>12,72</b>	<b>10,90</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 3 variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 58,18% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik.

**Tabel V.1.9 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir .**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir	4	21	17	12	1	55
<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>38,18</b>	<b>30,90</b>	<b>21,81</b>	<b>1,81</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 4 variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 38,18% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir .

**Tabel V.1.10 : Tanggapan Responden Tentang perlunya karyawan untuk pengembangan karir.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Untuk mengembangkan karir saya, saya sangat memerlukan motivasi.	4	15	21	15	0	55
<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>27,27</b>	<b>38,18</b>	<b>27,27</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 5 variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 38,18% responden menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Untuk mengembangkan karir sangat memerlukan motivasi.

**Tabel V.1.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir.**

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.	4	8	30	12	1	<b>55</b>
2	Apakah pengembangan karir saya dapat meningkatkan pekerjaan yang baik.	3	34	15	3	0	<b>55</b>
3	Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik.	10	32	7	6	0	<b>55</b>
4	Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir .	4	21	17	12	1	<b>55</b>
5	Untuk mengembangkan karir saya, saya sangat	4	15	21	15	0	<b>55</b>

	memerlukan motivasi.						
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>110</b>	<b>90</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>275</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>9,09</b>	<b>40</b>	<b>32,72</b>	<b>17,45</b>	<b>0,72</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel pengembangan karir diatas dapat dilihat bahwa 9,09% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 32,72% responden menyatakan cukup setuju, 17,45% menyatakan tidak setuju dan 0,72% menyatakan sangat tidak setuju mengenai pernyataan Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, Apakah pengembangan karir saya dapat meningkatkan pekerjaan yang baik, Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik, Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir, dan Untuk mengembangkan karir, karyawan di butuhkan motivasi dari dalam dan luar dan karyawan.

## **2. Pendidikan dan Latihan (X1)**

Para karyawan baru masih memerlukan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka dari itu penulis mencoba mengkaji tentang pendidikan dan pelatihan Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yang disajikan melalui pernyataan yang diberikan kepada karyawan yang



dijadikan sampel. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel rekapitulasi variabel pendidikan dan pelatihan dibawah ini.

**Tabel V.1.12 : Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS.	7	24	19	5	0	55
<b>Persentase</b>	<b>12,72</b>	<b>43,63</b>	<b>34,54</b>	<b>9,09</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 1 variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 43,63% responden menyatakan setuju mengenai pernyataan Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS.

**Tabel V.1.13 : Tanggapan Responden Tentang Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.**

Pernyataan	Jawaban	JML
------------	---------	-----

	SS	S	CS	TS	STS	
Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.	6	22	22	4	1	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>10,90</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>7,27</b>	<b>1,81</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 2 variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 40% menyatakan setuju dan cukup setuju mengenai pernyataan Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.

**Tabel V.1.14 : Tanggapan Responden Tentang Pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>JML</b>
	SS	S	CS	TS	STS	
Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.	2	26	20	7	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>3,63</b>	<b>47,27</b>	<b>36,36</b>	<b>12,72</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 3 variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 47,27% menyatakan setuju menyatakan cukup

setuju mengenai pernyataan Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.

**Tabel V.1.15 : Tanggapan Responden Tentang Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.	4	24	22	5	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>43,63</b>	<b>40</b>	<b>9,09</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 4 variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 43,63% menyatakan setuju mengenai pernyataan Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.

**Tabel V.1.16 : Tanggapan Responden Tentang Dengan diadakannya diklat oleh RS, karyawan dapat berkerja lebih efisien dan efektif .**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .	2	30	22	1	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>3,63</b>	<b>54,54</b>	<b>40</b>	<b>1,81</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 54,54% menyatakan setuju mengenai pernyataan Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .

**Tabel V.1.17 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan dan Pelatihan.**

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS.	7	24	19	5	0	<b>55</b>
2	Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.	6	22	22	4	1	<b>55</b>
3	Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.	2	26	20	7	0	<b>55</b>
4	Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.	4	24	22	5	0	<b>55</b>
5	Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .	2	30	22	1	0	<b>55</b>

<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>126</b>	<b>105</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>275</b>
<b>Persentase (%)</b>	<b>7,63</b>	<b>45,81</b>	<b>38,18</b>	<b>8</b>	<b>0,36</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel pendidikan dan pelatihan diatas dapat dilihat bahwa 7,63% responden menyatakan sangat setuju, 45,81% responden menyatakan setuju, 38,18% responden menyatakan cukup setuju, 8% menyatakan tidak setuju dan 0,36% menyatakan sangat tidak setuju mengenai pernyataan Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS, Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir, Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan, Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja, dan Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .

### **3. Prestasi Kerja (X2)**

Prestasi adalah hasil yang telah di capai seseorang dari apa yang telah di capainya. Dengan melakukan penilaian ini pihak manajemen perusahaan akan dapat mengetahui bagian hasil perkerjaan karyawan selama priode tertentu.

Sedangkan dalam suatu perusahaan setiap pimpinan harus bisa menilai suatu hasil kerja dari pada seorang karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan ini merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap karyawan serta sebagai bahan informasi untuk merumuskan berbagai kebijakan personal.

Demikian halnya pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis, prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam melaksanakan seluruh pekerjaan dalam kegiatan operasional rumah sakit. Dibawah ini akan disajikan pendapat Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yang berjumlah 55 orang atau responden mengenai tanggapan tentang prestasi kerja.

**Tabel V.1.18 : Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja .**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja .	7	34	14	0	0	55
<b>Persentase</b>	<b>12,72</b>	<b>61,81</b>	<b>25,45</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 1 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 61,81% responden menyatakan setuju mengenai pertanyaan Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja .

**Tabel V.1.19: Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja yang memiliki mempunyai dampak positif dalam meningkatkan karir**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Prestasi kerja saya memiliki dampak	5	14	29	7	0	55

positif dalam meningkatkan karir						
<b>Persentase</b>	<b>9,09</b>	<b>25,45</b>	<b>52,72</b>	<b>12,72</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 2 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 52,72% responden menyatakan cukup setuju mengenai pertanyaan Prestasi kerja saya miliki dampak positif dalam meningkatkan karir.

**Tabel. V.1.20 : Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja merupakan yang bertujuan untuk meningkatkan karir.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>JML</b>
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir.	7	13	29	6	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>12,72</b>	<b>23,63</b>	<b>52,72</b>	<b>10,90</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 3 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 52,72% responden menyatakan cukup setuju mengenai pertanyaan Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir.

**Tabel. V.1.21 : Tanggapan Responden Tentang Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat.**



Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat.	1	26	24	4	0	55
<b>Persentase</b>	<b>1,81</b>	<b>47,27</b>	<b>43,63</b>	<b>7,27</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 4 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 47,27% responden menyatakan setuju mengenai Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat.

**Tabel. V.1.22: Tanggapan Responden Tentang Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.	1	19	33	2	0	55
<b>Persentase</b>	<b>1,81</b>	<b>34,54</b>	<b>60</b>	<b>3,63</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden nomor 5 variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 60% responden menyatakan cukup setuju mengenai pertanyaan Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.

**Tabel. V.1.23 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja .	7	34	14	0	0	<b>55</b>
2	Prestasi kerja saya memiliki dampak positif dalam meningkatkan karir	5	14	29	7	0	<b>55</b>
3	Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir.	7	13	29	6	0	<b>55</b>
4	Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan	1	26	24	4	0	<b>55</b>

	prestasi kerjanya juga meningkat.						
5	Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.	1	19	33	2	0	55
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>	<b>106</b>	<b>129</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>275</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>7,63</b>	<b>38,54</b>	<b>46,90</b>	<b>6,90</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber : data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel prestasi kerja diatas dapat dilihat bahwa 7,63% responden yang menjawab sangat setuju, 38,54% responden yang menjawab setuju, 46,90% responden yang menjawab cukup setuju dan 6,90% responden yang menjawab tidak setuju mengenai pernyataan Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja, Prestasi kerja saya miliki dampak positif dalam meningkatkan karir, Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir, Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat, dan Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.

#### **4. Kemampuan (X3)**

Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Kemampuan tenaga kerja adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris

(penginderaan) dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dalam waktu yang cepat.

Untuk melihat bagaimana gambaran kemampuan Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel V.1.24 : Tanggapan Responden Tentang mampuan yang diperoleh mengenai dapat mengembangkan karir.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir.	6	23	23	3	0	55
<b>Persentase</b>	<b>10,90</b>	<b>41,81</b>	<b>41,81</b>	<b>5,45</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 1 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa 41,81% menyatakan setuju dan 41,81% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir.

**Tabel V.1.25 : Tanggapan Responden Tentang Kecakapan yang di miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi pengembangan karir**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi	4	18	33	0	0	55

pengembangan karir						
<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>32,72</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 2 variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa 60% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi pengembangan karir

**Tabel V.1.26 : Tanggapan Responden Tentang sangup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Saya sangup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.	11	24	19	1	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>20</b>	<b>43,63</b>	<b>34,54</b>	<b>1,81</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 3 variabel promosi diatas dapat dilihat bahwa 43,63% menyatakan setuju mengenai pernyataan Saya sangup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.

**Tabel V.1.27 : Tanggapan Responden Tentang Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	

Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.	7	15	28	5	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>12,72</b>	<b>27,27</b>	<b>50,90</b>	<b>9,09</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 4 variabel promosi diatas dapat dilihat bahwa 50,90% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.

**Tabel V.1.28 : Tanggapan Responden Tentang Kemampuan karyawan  
dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>JM</b>
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>L</b>
Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik	7	23	21	4	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>12,72</b>	<b>41,81</b>	<b>38,18</b>	<b>7,27</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 5 variabel promosi diatas dapat dilihat bahwa 41,81% menyatakan setuju mengenai pernyataan Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik.

**Tabel V.1.29 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan.**

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir.	6	23	23	3	0	55
2	Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi pengembangan karir.	4	18	33	0	0	55
3	Saya sanggup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.	11	24	19	1	0	55
4	Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.	7	15	28	5	0	55
5	Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik.	7	23	21	4	0	55
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>	<b>103</b>	<b>124</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>275</b>

<b>Persentase (%)</b>	<b>12,72</b>	<b>37,45</b>	<b>45,09</b>	<b>4,72</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
-----------------------	--------------	--------------	--------------	-------------	----------	------------

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa 12,72% responden yang menjawab sangat setuju, 37,45% responden yang menjawab setuju, 45,09% responden yang menjawab cukup setuju, dan 4,72% responden yang menjawab tidak setuju mengenai pernyataan Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir., Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi pengembangan karir, Saya sanggup melakukan suatu pekerjaan yang dibankan oleh RS, Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir, dan Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik.

## **5. Motivasi (X4)**

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi mendorong kegiatan dan menyalurkan kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yng menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berikut ini akan disajikan pendapat Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis yang berjumlah 55 orang atau responden mengenai tanggapan tentang Motivasi.

**Tabel V.1.30 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.**



Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.	3	28	23	1	0	55
<b>Persentase</b>	<b>5,45</b>	<b>50,90</b>	<b>41,81</b>	<b>1,81</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 1 variabel motivasi diatas dapat dilihat bahwa 50,90% menyatakan setuju mengenai pernyataan Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.

**Tabel V.1.31 : Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari.	3	22	24	6	0	55
<b>Persentase</b>	<b>5,45</b>	<b>40</b>	<b>43,63</b>	<b>10,90</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 2 variabel motivasi diatas dapat dilihat bahwa 43,63% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan karir.

**Tabel V.1.32 : Tanggapan Responden Tentang Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi terhadap karyawan dalam semangat dalam berkerja.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja.	6	23	24	2	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>10,90</b>	<b>41,81</b>	<b>43,63</b>	<b>3,63</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 3 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 43,63% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja.

**Tabel V.1.33 : Tanggapan Responden Tentang Terdapat dorongan dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas dengan sesungguhnya.**

Pernyataan	Jawaban					JML
	SS	S	CS	TS	STS	
Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya.	4	24	26	1	0	<b>55</b>

<b>Persentase</b>	<b>7,27</b>	<b>43,63</b>	<b>47,27</b>	<b>1,81</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
-------------------	-------------	--------------	--------------	-------------	----------	------------

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 4 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 47,27% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya.

**Tabel V.1.34 : Tanggapan Responden Tentang Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau meningkatkan kemampuan kerja.**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>					<b>JML</b>
	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	
Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau meningkatkan kemampuan kerja.	12	20	23	0	0	<b>55</b>
<b>Persentase</b>	<b>21,81</b>	<b>36,36</b>	<b>41,81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel jawaban responden nomor 5 variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 41,81% menyatakan cukup setuju mengenai pernyataan Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau meningkatkan kemampuan kerja.

**Tabel V.1.35 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.**

No	Pernyataan	Jawaban					JML
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.	3	28	23	1	0	55
2	Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari.	3	22	24	6	0	55
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja.	6	23	24	2	0	55
4	Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya.	4	24	26	1	0	55
5	Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau	12	20	23	0	0	55

	meningkatkan kemampuan kerja.						
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>117</b>	<b>120</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>275</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>10,18</b>	<b>42,54</b>	<b>43,63</b>	<b>3,63</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden variabel lingkungan kerja diatas dapat dilihat bahwa 10,18% responden yang menjawab sangat setuju, 42,54% responden yang menjawab setuju, 43,63% responden yang menjawab cukup setuju, dan 3,63% responden yang menjawab tidak setuju mengenai pernyataan Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir, Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari, Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja, Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya, dan Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau meningkatkan kemampuan kerja.

## **V.2 Uji Kualitas Data**

### **V.2.1 Uji *Reliabilitas***

Uji *Realibilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, pengujian ini menggunakan metode *alpha*, dengan memakai batas 0,60.

**Tabel. V.2. 1 : Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
-----------------	--------------	-------------------

Pendidikan dan Pelatihan(X1)	0,648	Reliabel
Prestasi Kerja(X2)	0,686	Reliabel
Kemampuan(X3)	0,725	Reliabel
Motivasi(X4)	0,799	Reliabel
Pengembangan Karir(Y)	0,795	Reliabel

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa alpha variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,648, nilai alpha variabel Prestasi Kerja sebesar 0,686 nilai alpha variabel Kemampuan adalah 0,725, nilai alpha variabel Motivasi sebesar 0,799 dan nilai alpha variabel Pengembangan Karir sebesar 0,795. Yang mana dari semua variabel tersebut lebih besar dari 0,60. ini berarti semua variabel adalah reliabel.

### V.2.2 Uji Validitas

Uji *Validasi* berguna untuk mengetahui apabila ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam melakukan uji validitas, penguji membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

**Tabel. V.2. 2.: Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan**

Butir pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,302	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,489	0,273	Valid

Pernyataan 3	0,418	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,487	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,328	0,273	Valid

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel kompensasi diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0,302, pernyataan 2 adalah 0,489, pernyataan 3 adalah 0,418, pernyataan 4 adalah 0,487 dan pernyataan 5 adalah 0,328. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,273. Berarti semua pernyataan varabel kompensasi dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2. 3: Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja**

Butir pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,474	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,644	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,334	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,323	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,436	0,273	Valid

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel Prestasi Kerja diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0, 474, pernyataan 2 adalah 0, 644, pernyataan 3 adalah 0, 334, pernyataan 4 adalah 0, 323 dan pernyataan 5 adalah 0, 436. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0, 273. Berarti semua pernyataan varabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2. 4. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Kemampuan**

<b>Butir pertanyaan</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,523	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,513	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,383	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,511	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,514	0,273	Valid

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel kemampuan diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0, 523, pernyataan 2 adalah 0, 513 kecil dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,349, pernyataan 3 adalah 0, 383, pernyataan 4 adalah 0, 511 dan pernyataan 5 adalah 0, 514 lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0, 273. Berarti semua pernyataan dari variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V. 2.5. : Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi**

<b>Butir pertanyaan</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,579	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,615	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,568	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,575	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,577	0,273	Valid

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dari tabel uji validitas variabel motivasi diatas dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  pernyataan 1 adalah 0, 579, pernyataan 2 adalah 0, 615, pernyataan 3 adalah 0,



568, pernyataan 4 adalah 0, 575 dan pernyataan 5 adalah 0, 577. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0, 273. Berarti semua pernyataan variabel motivasi dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel. V.2. 6 : Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir**

Butir pertanyaan	Nilai $r_{\text{hitung}}$	Nilai $r_{\text{tabel}}$	kesimpulan
Pernyataan 1	0,554	0,273	Valid
Pernyataan 2	0,627	0,273	Valid
Pernyataan 3	0,547	0,273	Valid
Pernyataan 4	0,713	0,273	Valid
Pernyataan 5	0,474	0,273	Valid

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

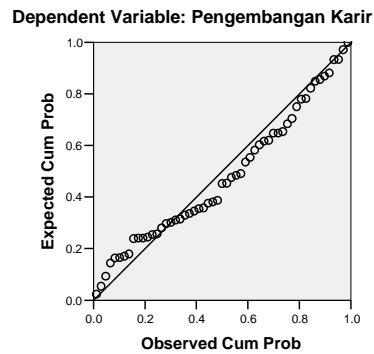
Dari tabel uji validitas variabel Pengembangan Karir diatas dapat dilihat bahwa  $r_{\text{hitung}}$  pernyataan 1 adalah 0, 554, pernyataan 2 adalah 0, 627, pernyataan 3 adalah 0, 547, pernyataan 4 adalah 0, 713 dan pernyataan 5 adalah 0, 474. Dimana setiap butir pernyataan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,349. Berarti semua pernyataan variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah valid.

### **V.2.3 Uji Normalitas**

Uji *Normalitas* berguna untuk mengetahui apabila variabel dependen, independent atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

## Chart

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

**Gambar. V. 1: Normalitas Data**

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan

### 1 Pengujian Hipotesis

Dari hasil perhitungan dan tabel distribusi t dapat diketahui nilai t hitung, t tabel F ratio dan R square yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel V. 2.7. : Koefesien Regresi dan standar Error**

Variabel Bebas	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	7,097	2,021
Prestasi Kerja (X2)	2,370	2,021
Kemampuan ( X3)	3,349	2,021
Motivasi (X4)	2,414	2,021
R square : 0,946		

F ratio	: 220,635
Sig	: 0,000

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual, maka penelitian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) ini adalah = 7,097, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Prestasi Kerja (X2) ini adalah = 0,2370, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan (X3) ini adalah = 3,349, hal ini melebihi nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap pengembangan karir.
4. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (X4) ini adalah = 2,414, hal ini kurang dari nilai  $t_{tabel} = 2,021$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Dari keempat variabel bebas diatas, yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir adalah variabel pendidikan dan pelatihan karena nilai  $t_{hitung}$ nya lebih besar dari variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **V.2.4 Uji Asumsi Klasik**

### a. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Wantson (DW)* dengan asumsi :

- a) Apabila nilai  $DW < -2$  berarti terjadi autokorelasi negatif.
- b) Apabila nilai  $DW > 2$  berarti terjadi autokorelasi positif.
- c) Apabila nilai  $DW$  berada antara  $-2$  dan  $2$  berarti tidak terjadi autokorelasi.

Hasil  $DW$  (pada lampiran) yang dihasilkan melalui program SPSS Windows sebesar 1,759. Ini berarti pengujian bebas dari autokorelasi karena nilai  $DW$  berada diantara  $-2$  dan  $2$

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel V.2.8. : Nilai Tolerance dan VIF**

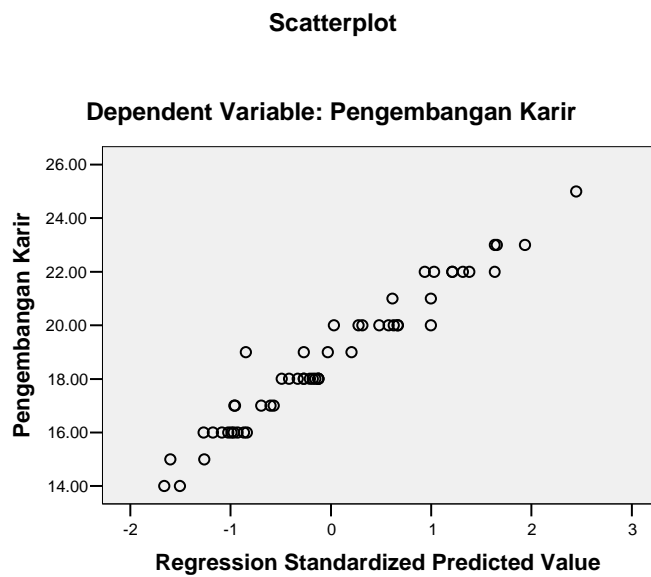
Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pendidikan dan pelatihan (X1)	0,216	4,620
Prestasi kerja ( X2)	0,286	3,494
Kemampuan kerja (X3)	0,218	4,592
Motivasi kerja (X4)	0,241	4,144

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

Dilihat dari tabel diatas bahwa nilai VIF variabel pendidikan dan pelatihan 4,620, variabel prestasi kerja 3,494, variabel kemampuan kerja 4,592 dan variabel

motivasi kerja 4,144. Nilai VIF variabel tersebut bernilai  $< 5$ . maka disimpulkan penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar V.2. : Scatterplot**

Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian  $e$  tidak mempunyai penyebaran yang sama. Dalam penelitian ini lihat (gambar diatas) varian  $e$  mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

### V.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independent  $X$  dengan variabel dependent  $Y$  dimana :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

**Tabel V.3.1. : Koefesien Regresi dan standar Error**

Variabel Bebas	Koefesien Regresi	Std. Error
Constant	0,173	0,638
Pendidikan dan pelatihan (X1)	0,517	0,073
Prestasi kerja ( X2)	0,153	0,064
Kemampuan (X3)	0,228	0,068
Motivasi (X4)	0,155	0,064

*Sumber: Data olahan hasil penelitian*

$$Y = 0,173 + 0,517X_1 + 0,153X_2 + 0,228X_3 + 0,155X_4$$

- a) Konstanta sebesar 0,173 artinya jika nilai variabel bebas adalah 0 maka produksi yang terjadi sebesar 0,173.
- b) Koefesien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X1) = 0,517 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap pengembangan karir. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel pendidikan dan pelatihan, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,517 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- c) Koefesien regresi variabel prestasi kerja (X2) = 0,153 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap pengembangan karir. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel prestasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,153 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- d) Koefisien regresi variabel kemampuan ( $X_3$ ) = 0,228 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap pengembangan karir. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel kemampuan, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,228 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- e) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_4$ ) = 0,155 ini menunjukkan hubungan variabel tersebut terhadap pengembangan karir. Dengan arti setiap ada perubahan 1 satuan variabel motivasi, maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karir sebesar 0,155 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Persamaan regresi linier berganda tersebut bahwa koefisien regresi dari tiga variabel independent yaitu pendidikan dan pelatihan, prestasi kerja, kemampuan dan motivasi bertanda positif maka artinya apabila variabel tersebut ditingkatkan maka pengembangan karir juga akan meningkat.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya dari hasil jawaban kuesioner yang disampaikan dan fakta-fakta yang diperoleh dilapangan serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis, maka penulis mangambil kesimpulan dan menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa dipertahankan sekaligus menjadi masukan bagi pihak rumah sakit khususnya dalam meningkatkan pengembangan karir perawat, sebagai berikut :

#### **VI.1 Kesimpulan**

- a Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan dapat disimpulkan bahawa tingkat pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis sudah bisa dikategorikan cukup bagus dengan persentase sebesar 40% yang artinya dimana faktor pendidikan dan pelatihan yang paling dominan diantara variabel prestasi kerja, kemampuan dan motivasi.
- b Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam pencapaian tingkat pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab bagusnya pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis adalah pemberian



pendidikan dan pelatihan dengan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 7,63%, responden yang menjawab setuju 45,81%, yang menjawab cukup setuju 38,18%, yang menjawab tidak setuju 8% dan yang menjawab sangat tidak setuju 0,36%.

- c Prestasi kerja merupakan faktor pendukung yang sangat diperlukan pencapaian tingkat pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis menurut responden sudah cukup memuaskan, dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab bagus nya pencapaian tingkat pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dalam prestasi kerja dengan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 7,62%, responden yang menjawab setuju 38,54%, yang menjawab cukup setuju 46,90%, dan yang menjawab tidak setuju 6,90%.
- d Kemampuan juga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tingkat pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju 12,72%, yang menjawab setuju 37,45%, yang menjawab cukup setuju 45,09%, dan yang menjawab tidak setuju 4,72%.
- e Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tingkat pengembangan karir Perawat

pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Berdasarkan pada jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sangat setuju 10,18%, yang menjawab setuju 42,54%, yang menjawab cukup setuju 43,63%, dan yang menjawab tidak setuju 3,63%, .

## **VI.2 Saran**

- a. Pengembangan karir hendaknya menjadi perhatian utama Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis sehingga bisa bermanfaat bagi perawat dan rumah sakit itu sendiri. Dimana kedua belah pihak merasa diuntungkan dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai.
- b. Kemampuan Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis sudah cukup baik hendaknya ditingkatkan agar rumah sakit memiliki SDM yang handal dan dapat meningkatkan pengembangan karir yang sesuai diharapkan.
- c. Pendidikan dan pelatihan yang sudah baik hendaknya terus ditingkatkan lagi agar perusahaan memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang handal dan dapat meningkatkan pengembangan karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis.
- d. Rumah sakit harus lebih memberikan motivasi kepada para perawatnya agar pengembangan karir para perawatnya dapat meningkat.

- e. Prestasi kerja hendaknya menjadi perhatian khusus oleh Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis, karena dengan meningkatnya prestasi kerja para perawat maka akan menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dengan prestasi kerja yang tinggi maka hasil kerja yang di inginkan oleh rumah sakit akan tercapai.
- f. Kecakapan (kemampuan) harus dikembangkan oleh para perawat dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya kecakapan yang dimiliki, diharapkan para perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga kemampuan kerjanya juga meningkat, dengan kemampuan kerja perawat yang meningkat diharapkan pula pengembangan karirnya juga meningkat.
- g. Masalah motivasi sangat diharapkan bagi manajer Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis untuk memberikan dorongan dan semangat pada para perawarnya. Dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat meningkatkan pengembangan karirnya yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, moh 2001. *Seri ilmu Sumber Daya manusia "Psikologi industri"*. Yogyakarta: Liberty'
- Davis, Keith dan Newstrom. 1999. *perilaku dalam organisasi*. Diterjemahkan oleh Agus Dhaharma, edisi ketujuh. Jakarta: Erlanga.
- Fillipo, Edwin. B. 2000. *Manajemen personalia*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen personalia dan sumber manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S, P. Melayu.2005. *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*, jakarta: Bumi Aksara.
- Isyadi, 2004. MSDM . *dalam prespektif Global*. Pekanbaru:UNRI Press.
- Kadarman. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Jakarta : Prenhallindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosda.
- Manulang, M. 1998. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Mathis L, Robert & jakson H. john.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Selamba Empat.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta:Djmabatan.
- Nitisemito, Alex S. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangebean, S. Mutiara.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Hadirachman. 2000. *Manajemen Personalia, Yogyakarta : PT. Prenhallindo*.
- Rivai, Veithzal. 1999. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Indeks.

Siagian, P. Sondang. 1999. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta : Rineka Cipta

Siagian P. 2005. *Manajemen Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Umar, Husin. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1:	Perkebangan Jumlah Peserta Yang Telah Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Serta Jenis Pendidikan Dan Pelatihan Yang Revelan dan Menunjang Pengembangan Karir Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2005-2008.....	3
Tabel I.2:	Jumlah perawat dan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis Tahun 2005-2008.....	4
Tabel V.1.1 :	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel V.1.2 :	Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	56
Tabel V.1.3 :	Responden Berdasar kan Status.....	56
Tabel V.1.6 :	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.....	57
Tabel V.1.7 :	Tanggapan Responden Tentang Apakah pengembangan karir dapat meningkatkan pekerjaan yang baik .....	58
Tabel V.1.8:	Tanggapan Responden Tentang Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik .....	58
Tabel. V.1.9 :	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir.....	59
Tabel. V.1.10:	Tanggapan Responden Tentang Untuk mengembangkan karir saya, saya sangat memerlukan motivasi.....	59
Tabel. V.1.11:	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir.....	59
Tabel. V.1.12 :	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh Rumah Sakit.....	61
Tabel. V.1.13:	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.....	61
Tabel. V.1.14:	Tanggapan Responden Tentang Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.....	62

Tabel. V.1.15:	Tanggapan Responden Tentang Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.....	62
Tabel. V.1.16:	Tanggapan Responden Tentang Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .....	63
Tabel. V.1.17:	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	63
Tabel. V.1.18 :	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja.....	65
Tabel. V.1.19:	Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja saya miliki dampak positif dalam meningkatkan karir.....	65
Tabel. V.1.20:	Tanggapan Responden Tentang Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir.....	66
Tabel. V.1.21:	Tanggapan Responden Tentang Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat.....	66
Tabel. V.1.22:	Tanggapan Responden Tentang Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.....	67
Tabel. V.1.23:	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja.....	67
Tabel. V.1.24 :	Tanggapan Responden Tentang Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir.....	68
Tabel. V.1.25:	Tanggapan Responden Tentang Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja dapat mempengaruhi pengembangan karir.....	69
Tabel. V.1.26 :	Tanggapan Responden Tentang Saya sanggup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.....	69
Tabel. V.1.27:	Tanggapan Responden Tentang Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir .....	70
Tabel. V.1.28:	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik.....	0
Tabel. V.1.29:	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan.....	70
Tabel. V.1.30 :	Tanggapan Responden Tentang Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.....	72

Tabel. V.1.31:	Tanggapan Responden Tentang Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari.....	72
Tabel. V.1.32:	Tanggapan Responden Tentang Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja.....	73
Tabel. V.1.33:	Tanggapan Responden Tentang Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya.....	73
Tabel V.1.34 :	Tanggapan Responden Tentang Faktor motivasi berpengaruh dalam memilihara atau meningkatkan kemampuan kerja.....	74
Tabel V.1.35 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.....	74
Tabel. V.2. 1 :	Uji Reliabilitas.....	75
Tabel. V.2. 2.:	Uji Validitas Kuesioner Variabel Pendidikan dan Pelatihan.....	76
Tabel. V.2. 3:	Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi Kerja.....	77
Tabel. V.2. 4. :	Uji Validitas Kuesioner Variabel Kemampuan.....	77
Tabel. V. 2.5. :	Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi.....	78
Tabel. V.2. 6 :	Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir.....	78
Tabel V. 2.7. :	Koefesien Regresi dan standar Error.....	79
Tabel V.2.8. :	Nilai Tolerance dan VIF.....	82
Tabel V.3.2. :	Koefesien Regresi dan Standar Error.....	84



## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 3.1 :	Gambar Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis.....	55
Gambar. V. 1 :	Normalitas Data.....	79
Gambar. V.2 :	Scatterplot.....	83

## **KUESIONER**

### **I. PENGANTAR**

**Kepada Yth :**

**Sdr./I / Responden**

**Di Tempat**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (TA) pendidikan Sarjana Strata (S1), Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul :

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENGKALIS”.**

Saya sangat memahami bahwa waktu Saudara/I sangatlah terbatas dan berharga, namun saya sangat mengharapkan kesediaannya untuk membantu penelitian saya ini dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

### **II. PETUNJUK**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda saat ini dan berilah tanda silang (X) pada jawaban tersebut. Quesioner yang akan disajikan ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban yaitu sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

### III. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....

Identitas LPK : .....

Jenis Kelamin : .....

Alamat : .....

.....

Umur : .....Tahun

### KUESIONER PENELITIAN

NO	PENGEMBANGAN KARIR ( Y )	SS	S	TS	STS
1.	Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.				

2.	Apakah pengembangan karir saya dapat meningkatkan pekerjaan yang baik.				
3.	Untuk meningkatkan pengembangan karir, maka prestasi kerja haruslah baik.				
4.	Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meningkatkan pengembangan karir .				
5	Untuk mengembangkan karir saya, saya sangat memerlukan motivasi.				

NO	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN ( X1)	SS	S	TS	STS
1.	Pengembangan karir dapat lebih ditingkatkan lagi dengan program diklat yang diberikan oleh RS.				
2.	Pelatihan yang diberikan oleh RS dapat meningkatkan pengembangan karir.				
3.	Pendidikan merupakan meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan kemampuan.				
4.	Diklat berpengaruh terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat saya berkerja.				
5	Dengan diadakannya diklat oleh RS, saya dapat berkerja lebih efisien dan efektif .				

---

NO	PRESTASI KERJA ( X2 )	SS	S	TS	STS
1.	Pengembangan karir sangat ditentukan oleh prestasi kerja .				
2.	Prestasi kerja saya miliki dampak positif dalam meningkatkan karir				
3.	Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang bertujuan untuk meningkatkan karir.				
4.	Dalam meningkatkan pengetahuan dan kerampilan, diharapkan prestasi kerjanya juga meningkat.				
5	Dengan prestasi kerja anda di rumah sakit sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.				

NO	KEMAMPUAN KERJA ( X3 )	SS	S	TS	STS
1.	Dengan kemampuan yang saya peroleh maka dapat mengembangkan karir.				
2.	Kecakapan yang saya miliki dalam berkerja				

	dapat mempengaruhi pengembangan karir.				
3.	Saya sanggup melakukan suatu pekerjaan yang dibabankan oleh RS.				
4.	Faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir.				
5	Kemampuan saudara dalam melakukan suatu pekerjaan sangat baik.				

NO	MOTIVASI KERJA ( X4 )	SS	S	TS	STS
1.	Motivasi dalam berkerja dapat meningkatkan pengembangan karir.				
2.	Motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kari.				
3.	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh RS menjadi saudara menjadi semangat dalam berkerja.				
4.	Terdapat dorongan dalam diri saudara melaksanakan tugas dengan sesunggu-sungguhnya.				
5	Faktor motivasi berpengaruh dalam memelihara atau meningkatkan kemampuan kerja.				